

ความท้าทายในการวัดผลการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่นไทย

อุดมโชค อาชาวิมลกิจ

บทคัดย่อ

การวัดผลการดำเนินงานขององค์การปกครองท้องถิ่น (อปท.) เป็นเครื่องมือทางการบริหารเพื่อกำกับและควบคุมการดำเนินงานของท้องถิ่นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทยมีบทบาทสำคัญในเรื่องดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การวัดผลการดำเนินงานในฐานะเครื่องมือที่ซับซ้อนเพื่อการกำกับราชการส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งยุ่งยาก และท้าทายในทางปฏิบัติหากผู้ใช้ต้องการได้รับประโยชน์สูงสุด แนววิธีการวัดผลการดำเนินงานในอปท. ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ยังขาดองค์ประกอบที่สำคัญอันเป็นเงื่อนไขให้ผลของการวัดสามารถตอบสนองต่อประชาชน และชุมชนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะหน่วยงานผู้ประเมินมิได้ให้ความสนใจกับบทบาทภาคประชาชนอันเป็นผู้รับผลกระทบที่สำคัญจากการดำเนินงานของ อปท. เท่าๆ กับเครื่องมือการวัดผลที่ผลิตขึ้นมาจากหน่วยกำกับดูแล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การวัด “ผลกระทบ” ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินโครงการของท้องถิ่น อย่างไรก็ตามภายใต้เงื่อนไขใหม่ของการปฏิบัติงานในลักษณะบูรณาการกิจกรรมระหว่างหลายท้องถิ่นเข้าด้วยกันในปัจจุบันเป็นเป็นเรื่องซับซ้อนยิ่ง ทั้งยังเพิ่มความท้าทายให้กับหน่วยงานผู้ประเมิน และหน่วยงานระดับท้องถิ่นที่ได้รับการประเมินเพราะเป็นแนวทางการวัดผลที่พิจารณาผลการดำเนินงานของอปท. หลายแห่งในเวลาเดียวกัน

The Challenges of Thai Local Government Performance Measurement

Udomchoke Asawimalkit

Abstract

Performance measurement of local governments is a tool for administrative oversight and control of local agencies used by central government worldwide including the Local Administrative Promotion, the Ministry of Interior, Thailand. However, such a tool to measure and oversee local agencies is practically complex and challenging, Particularly if the implementers want to gain the most benefit from it. The current approach to local government performance measurement requires important aspects that perfectly relate the measurement to local people and to the community. Hence, evaluators should pay equal attention to roles of the citizens that receive significant impact from local governments as to the evaluation tools created by the oversight agency. Especially, measuring the “impact” on the stakeholders in new local government operations, which are characterized by task integration among different local agencies, is highly complex. This new approach will increase the challenges for the evaluators and for evaluation at the local level, as it involves different local government units in the performance measurement.

Keyword: Local Government, Performance Measurement, Administrative Tools

ทศวรรษแห่งการกระจายอำนาจและแนวโน้มท้องถิ่นไทย

สุนทรชัย ขอบยศ

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองท้องถิ่นไทยในช่วง ปี พ.ศ. 2542-2552 เพื่อศึกษาแนวโน้มการปกครองท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้า และเพื่อศึกษาบทบาทของภาคประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่น การกระจายอำนาจในทศวรรษแรก (พ.ศ. 2542-2552) มีความพยายามสร้างความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการ ในการปกครองตนเองในด้านการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น รัฐปรับบทบาทและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าดำเนินการแทนโดยรัฐมีอำนาจในการกำกับดูแลท้องถิ่นตามสมควร และด้านประสิทธิภาพการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐมีการกระจายอำนาจเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะที่ดีขึ้น มีคุณภาพมาตรฐานการบริหารจัดการเป็นไปด้วยความโปร่งใสมีประสิทธิภาพ ร่วมรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการมากขึ้น อย่างไรก็ตามยังคงพบปัญหาจากการกระจายอำนาจดังกล่าว อาทิ การเข้าไปควบคุมกระบวนโดยรัฐบาลในบางกรณีมากเกินไป การทุจริตคอร์รัปชัน ฯลฯ ในการศึกษาแนวโน้มการปกครองท้องถิ่นไทยในทศวรรษหน้านั้น พบว่า น่าจะเกิดจุดเปลี่ยนในการปกครองท้องถิ่นไทยอันเนื่องมาจากการยกเลิกการดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระ ของผู้บริหารท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางการเมืองและการบริหาร นอกจากนี้ยังจะเกิดการเพิ่มจำนวนของเทศบาลตำบลอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารท้องถิ่นจะมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น จากการศึกษาที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่น ๆ ได้มีการจัดการศึกษาอบรมแก่ผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งบทบาทของภาคประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่น มีช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นเนื่องจาก รัฐธรรมนูญเปิดโอกาสอย่างเต็มที่แก่ประชาชนรวมทั้งกฎหมายอื่นๆที่เอื้อต่อกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ทั้งนี้แนวโน้มการปกครองส่วนท้องถิ่นยังจะก่อให้เกิด การปรับโครงสร้าง บทบาทและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับการกระจายอำนาจ ภายใต้บทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งจะส่งผลให้ท้องถิ่นมีศักยภาพ และมีประสิทธิภาพมากขึ้นภายใต้การบริหารแบบมีส่วนร่วมของประชาชน

คำสำคัญ การปกครองท้องถิ่น, การมีส่วนร่วม, การกระจายอำนาจ

Decade of the decentralization and trend in Thai local government

Sunthonchai chopyt

Abstract

The aim of this article is to study the decentralization to Thai local government from 1999 to 2009 in order to study trend of Thai local government in the next decade and to study the role of people's politics affecting the local government.

Since the decentralization from 1999 to 2009, the study found that the local government made an effort to build autonomy in policy making and administration for self-government. For public administration and local administration, the local government took its own responsibility by supervision of the central government. For the efficiency in management of the local government, the government completely decentralized to local people for better public services that had good management in transparency and accountability. However, another problem of the decentralization was an overlap of the central government, corruption, etc. To study the trend of local government in the next decade found that a more than two terms of the local administrative position's abolition impacting on the politics and administration would be a turning point in local government. In addition to this, a number of municipalities will increase continuously as well as more knowledge and skills of local administrators and the role of people's politics in local participation. As trend of local government, restructuring, role and authority were aligned with the decentralization under the 2007 Constitution that impacted on more local potential and efficiency under people audit.

Keywords *Local government, Participation, Decentralization*

การจัดการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตภาคกลาง ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษา อบจ. สมุทรสงครามและอ่างทอง

บุญอนันต์ พินัยทรัพย์

บทคัดย่อ

โครงการวิจัยเรื่อง “การจัดการบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เขตภาคกลาง ที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษา อบจ. สมุทรสงครามและอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) กลไกการบริหารและวิธีการปฏิบัติงานด้านการจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครอง และ 2) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการจัดการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำการศึกษาเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เจาะลึกนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดี 2 ปี ติดต่อกัน และผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

องค์กรปกครองส่วนจังหวัด สมุทรสงครามและอ่างทอง ยังได้รับการถ่ายโอนภารกิจจัดการบริการสาธารณะจากรัฐบาลกลางทั้ง 7 ภารกิจ ยังไม่ครบถ้วน การได้รับการถ่ายโอนภารกิจมากน้อยในแต่ละองค์กรไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับศักยภาพความพร้อมของแต่ละองค์กร ผู้นำกลไกการบริหารที่นำไปสู่ความสำเร็จจนได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีประกอบด้วย ผู้เล่นที่สำคัญ 3 กลุ่มคือ ผู้นำ (ผู้นำฝ่ายบริหารนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำฝ่ายสภา ประธานสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้นำฝ่ายข้าราชการประจำ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ทีมงานประกอบด้วยข้าราชการ พนักงานในองค์กรและประชาชน ได้แก่ ตัวแทนจากประชาชน เช่น ผู้ใหญ่บ้าน กำนัน ผู้ทรงคุณวุฒิ สตรี ผู้นำกลุ่มอาชีพ ผู้นำชมรมผู้สูงอายุ และผู้นำกลุ่มอื่น ๆ มีนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้นำสูงสุดมีบทบาทเชิงบริหารจัดการที่จะนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย

นิลเนตร วีระสมบัติ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) อธิบายปรากฏการณ์การย้ายออกและการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (2) ค้นหาปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน (3) พัฒนาโมเดลการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย วิธีการศึกษาแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน (1) ทบทวนปรากฏการณ์การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จากอดีตจนถึงปัจจุบันร่วมกับทบทวนวรรณกรรม นำมาพัฒนาเป็นโมเดลเชิงทฤษฎีการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนของประเทศไทย (2) วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึกแพทย์ใช้ทุนครบที่คงอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา นำสิ่งที่ค้นพบมาปรับโมเดลเชิงทฤษฎี (3) วิจัยเชิงปริมาณ ทดสอบโมเดล โดยสำรวจข้อมูลจากแพทย์ประจำที่คงอยู่ในโรงพยาบาลชุมชนหลังใช้ทุนครบ 2 ปี ทั่วประเทศ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้น ช่วงเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2552 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ระยะต้น (อายุ ≤ 35 ปี) มี 4 ตัวแปร 1) สถานภาพสมรส 2) ความพึงพอใจของแพทย์ 3) ลักษณะของงาน และ 4) บริบทของชุมชน โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวร่วมกันอธิบายการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 13.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 6 ตัวแปร 1) วิชาชีพทั่วไป 2) ลักษณะรายได้ 3) บริบทของงาน 4) บริบทของชุมชน 5) การจัดการปฏิบัติการทางการแพทย์ และ 6) เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายเขตปกติ/กึ่งदार ปัจจัยหลักที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนระยะปลาย (อายุ > 35 ปี) มี 6 ตัวแปร 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) วิชาชีพทั่วไป 4) รูปแบบการศึกษา 5) ลักษณะรายได้ และ 6) บริบทของงาน โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวร่วมกันอธิบายการคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนร้อยละ 38.8 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ตัวแปร 1) การจัดการปฏิบัติการทางการแพทย์ และ 2) เบี้ยเลี้ยงเหมาจ่ายเขตปกติ/กึ่งदार การศึกษานี้ให้ข้อเสนอเชิงนโยบายด้านกลยุทธ์การคงอยู่ของแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ในการจัดการปฏิบัติการทางการแพทย์ให้เกิดภาระงานที่เหมาะสม ค่าตอบแทนจูงใจที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สนับสนุนนโยบายพัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลเพื่อสร้างบริบทของงานที่ดี เสนองานให้กับคู่ชีวิตของแพทย์ในพื้นที่เดียวกับโรงพยาบาลชุมชน และบุตรของแพทย์ได้เข้าเรียนในโรงเรียนพื้นที่เดียวกัน เพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตกับงาน.

คำสำคัญ: การคงอยู่ของแพทย์, โรงพยาบาลชุมชน, ประเทศไทย

Physician Retention in Community Hospitals of Thailand

Nilnetr Virasombat

Abstract

The objectives of this study were: (1) to explain phenomena of physician turnover and retention in community hospitals of Thailand; (2) to search for the main factors related to physician retention in community hospitals; (3) to develop a model for physician retention in community hospitals of Thailand. The methodology was divided into 3 steps: (1) review of physician retention phenomena from the past until the present and relevant literatures to develop a theoretical model of physician retention in community hospitals of Thailand; (2) qualitative study through in-depth interviews of existing physicians in April, 2008, and then modifying the model; (3) quantitative study, which tested generalization of the model through existing surveys of physicians in community hospitals all over country. The questionnaire was constructed and mailed to existing physicians after two years of working in community hospitals from March to May, 2009. The path analysis technique was used to analyze the complicated data. It was found that the factors that directly influenced early physician retention in community hospitals (age \leq 35 yrs) were composed of 4 variables: 1) marital status; 2) physician satisfaction; 3) job content; and 4) community context. All 4 variables accounted for physician retention at 13.3 percent. The factors that indirectly influenced early physician retention were composed of 6 variables: 1) general practice physicians; 2) income characteristics; 3) job context; 4) community context; 5) medical operation management, and 6) district supplement compensation in normal and hardship level communities. The factors that directly influenced late physician retention in community hospitals (age $>$ 35 yrs) were composed of 6 variables: 1) sex; 2) marital status; 3) general practice physicians; 4) type of learning; 5) income characteristics; and 6) job context. All 6 variables accounted for physician retention at 38.8 percent. The factors that indirectly influenced late physician retention were composed of 2 variables: 1) medical operation management and 2) district supplement compensation in normal and hardship level communities. Policy recommendations for physician retention strategies in community hospitals include the following: the establishment of effective medical operation management to achieve a suitable work load system; an incentive compensation system to work in community hospitals; hospital accreditation policy support to develop a good work environment; work offers for physician's spouses and school quotas for physician's offspring in the same area of community hospitals to develop a work-life balance.

Keywords: Physician retention, Community hospital, Thailand

**“A Conceptual Framework of Knowledge Transfer Effectiveness Methodology
through Collaborative Factors of Dyadic Partnerships
in University-Industry Alliances”**

Patthareeya Lakpetch

Abstract

There are numerous studies examining alliance network performance. Very few studies, however, have examined (1) detailed collaborative activities in dyadic university-industry partnerships and (2) potential constructs for measuring knowledge transfer and commercialization in the R&D alliance between industrial firms and university context. By combining inter-organizational relations (IORs), knowledge-based view (KBV) and resource-based view (RBV) of firm, this paper focuses on the influence of partner complementarities, partner attributes, the characteristics of the coordination and relationship quality between industrial companies and universities that may lead to the effectiveness of knowledge transfer. This paper attempts to propose an integrated model for measuring the knowledge transfer effectiveness in university-industry alliances. The so-called “RDCE” model is thereby proposed as an integrated model for measuring the knowledge transfer effectiveness in terms of tacit and explicit knowledge transfer from four different dimensions namely research outputs through explicit knowledge transfer, development through tacit knowledge transfer, commercialization and efficient coordination. The research hypotheses are discussed for the purpose of the future empirical study.

Corporate Social Responsibility (CSR):

A strategy for corporate advantages and business sustainability

Amornsak Kitthananan

Abstract:

Neither business nor society nowadays can live in separation. Companies depend on support and resources from various groups in society. On the other side, society needs quality goods and services produced by business to satisfy their needs and demands. This suggests that corporate social responsibility (CSR) has become an essential part of any successful company's business strategy. This paper aims to argue that CSR practices could create corporate advantages. It begins with a section on global demands for responsible business. The second section deals with some key advantages that business can gain from investing in CSR practices. The final section discusses how CSR can become an essential part of strategies to create corporate sustainability.

Keywords: Corporate Social Responsibility (CSR), business strategy, corporate advantages, business sustainability

The changing face of management in Thailand

พลอย สืบวิเศษ

หนังสือเล่มนี้เป็นหนังสือเล่มหนึ่งในชุด Working in Asia ซึ่งประกอบด้วยหนังสือ 10 เล่ม เรื่อง The changing face of management in China; The changing face of Vietnamese management; The changing face of people management in India; The changing face of Korean Management; The changing face of women managers in Asia; The changing face of management in South East Asia; The changing face of Japanese management; The changing face of Chinese management; The changing face of multinationals in South East Asia ซึ่งหนังสือเหล่านี้เกี่ยวกับประเด็นการบริหารสมัยใหม่ของประเทศในแถบเอเชีย-แปซิฟิก โดยได้นำเอางานวิจัยที่ทำขึ้นล่าสุดมาเน้นประเด็นให้เห็นปัจจัยสำคัญๆ ที่มีผลต่อการทำธุรกิจในประเทศต่างๆเหล่านี้ที่มีสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายและแตกต่างกัน ไม่หยุดนิ่ง